

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Di BAB II ini penulis akan mengkaji mengenai Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja serta mengenai Jaminan sosial dari berbagai macam teori serta dari segi normative atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang akan dapat membantu penulis meninjau pembahasan di bab selanjutnya.

#### A. Kajian Tentang Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian

###### a. Istilah Tenaga Kerja

Istilah tenaga kerja itu sangat luas, yaitu semua orang yang mampu dan dibolehkan melakukan pekerjaan, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.<sup>12</sup>

Bahwa kemudian pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau yang sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan Istilah tenaga kerja digunakan, baik diluar maupun di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja khusus di dalam hubungan kerja, berarti setiap pekerja sudah pasti tenaga kerja, tetapi setiap tenaga kerja belum tentu pekerja.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup>Iman Soepomo, 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan, Hlm 34.

<sup>13</sup>Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm 55.

Pengertian tenaga kerja harus dibedakan dengan pengertian pekerja, karena keduanya mengandung arti yang berbeda, sampai sekarang masih terdapat istilah mengenai pekerja, ada yang menyebutnya buruh, karyawan atau pegawai, akan tetapi arti dari semua istilah tersebut adalah sama.<sup>14</sup>

a) Istilah pekerja

Istilah Pekerja muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja “kasar” seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi disebut *white chollar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja dikantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.

Pemerintah Hindia belanda membedakan antara *blue collar* dan *white collar* ini semata-mata untuk memecah golongan Bumiputra. Kemudian pada tahun 1974 telah direkomendasikan untuk di ganti dengan istilah pekerja, usulan ini didasari pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah

---

<sup>14</sup>Abdul Khakim,, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, Hlm 55.

berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Kemudian dengan adanya pemahaman mengenai marxisme, buruh dianggap satu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan.

Kemudian untuk mendapatkan istilah baru memang tidak mudah. Oleh karena itu sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 yang pada penjelasannya pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koprasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif”. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata “buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat.<sup>15</sup>

Bahwa menurut pemerintah pada saat itu istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia, karena istilah buruh lebih merujuk kepada golongan kecil dan dibawah naungan orang lain yaitu majikan. buruh bahwa merupakan pengertian istilah yang dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK)) menggunakan istilah buruh.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> *Ibid*

<sup>16</sup> Lalu Husni, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi Cet 14*, Jakarta, Rajawali Press, Hal 14

Kemudian didalam tenaga kerja itu sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu:

a) Angkatan kerja

Menurut Mulyadi Subri "angkatan kerja adalah bagian dari tenaga kerja yang sesungguhnya terlibat, atau berusaha untuk terlibat, dalam kegiatan produktif yaitu produksi barang dan jasa".<sup>17</sup>

b) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas dan selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga atau lainnya, serta tidak melakukan suatu kegiatan yang dapat dimasukkan dalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, atau mencari pekerjaan.<sup>18</sup>

b. Tenaga Kerja Menurut Ahli

Pengertian Tenaga Kerja menurut DR Payaman Siamanjuntak adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>19</sup>

Sementara Menurut Dumairy, yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja.

---

<sup>17</sup>Mulyadi Subri, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. Hlm 60

<sup>18</sup><https://sirusa.bps.go.id/>, tanggal akses 23 November 2017

<sup>19</sup>Iman Soepomo, *Op Cit*, Hlm 35.

Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama. Di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 (lima belas) tahun tanpa batas maksimal.<sup>20</sup>

Dan Mulyadi, menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>21</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja sebenarnya adalah orang yang telah memasuki usia kerja dan siap untuk melakukan pekerjaan, menghasilkan sebuah barang dan jasa.

c. Tenaga Kerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>20</sup>Dumairy, 1997. *Perekonomian Indonesia*, Penerbit Erlangga, Jakarta. Hlm 3

<sup>21</sup>Mulyadi Subri, *Op, Cit.* Hal 19

2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang mana pengertian dari Undang-Undang tersebut ialah “Tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.” Jika dilihat perbedaan dari kedua pengertian tersebut, dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 menghilangkan kata “didalam maupun diluar hubungan kerja” serta ada penambahan kata “untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” yang mana pada undang-undang sebelumnya ialah hanya “untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. Dalam Undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003 mengartikan bahwa setiap orang yang bekerja tidak harus bekerja untuk masyarakat secara luas, tetapi seseorang harus bekerja untuk dirinya sendiri dan memenuhi kebutuhannya sendiri.

## 2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan.<sup>22</sup> Banyak kajian mengenai pemilahan atau penggolongan tenaga kerja, menurut Sukirno, salah satu penggolongan

---

<sup>22</sup>Pius Partanto dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola, hal 345

tenaga kerja dapat dilihat dari segi keahlian dan pendidikannya, tenaga kerja dibedakan atas tiga golongan, yaitu:<sup>23</sup>

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak berpendidikan atau rendahnya pendidikan dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b. Tenaga kerja terampil adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dari pelatihan atau pengalaman kerja.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu

Dwiyanto, agus dkk juga mengelompokan tenaga kerja berdasarkan kualitasnya menjadi:

- a. Tenaga kerja terdidik Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal.
- b. Tenaga kerja terlatih Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Sukirno Sadano, 2010. *Makroekonom, Teori Pengantar. Edisi Ketiga*. PT. Raja Grasindo Perseda. Jakarta. Hal. 6

Sementara jika dilihat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, disebutkan ada beberapa pengelompokan tenaga kerja, yaitu:

a. Tenaga Kerja Borongan

Berdasarkan pasal 1 ayat 3 Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah didasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.

b. Tenaga Kerja Harian

Berdasarkan pasal 1 ayat 2 Tenaga kerja harian lepas adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun kontinuitas pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadirannya secara harian.

3. Hak-Hak Normatif/Dasar Pekerja/Buruh

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur lebih eksplisit mengenai hak-hak normative dari pekerja/buruh yang dijabarkan sebagai berikut:

---

<sup>24</sup> Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, hal 45



- a. Pasal 6 UUK: “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa adanya diskriminasi dari pihak pengusaha”.
- b. Pasal 11 UUK: “Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja”.
- c. Pasal 18 ayat 1 UUK : “Setiap tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, lembaga pelatihan kerja milik swasta, atau pelatihan di tempat kerja”.
- d. Pasal 23 UUK: “Tenaga Kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi”.
- e. Pasal 31 UUK: “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk dapat memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan mendapatkan penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri”.
- f. Pasal 82 ayat 1 UUK: “Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.
- g. Pasal 82 ayat 2 UUK : “Pekerja/buruh perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 bulan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan”.
- h. Setiap pekerja/buruh yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksudkan didalam Pasal 79 ayat 2 huruf b,c dan d, Pasal 80, serta Pasal 82 UUK berhak mendapatkan upah penuh.
- i. Pasal 86 ayat 1 UUK : “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : a. keselamatan dan kesehatan kerja, b. moral dan kesusilaan, c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.
- j. Pasal 88 ayat 1 UUK : “Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.
- k. Pasal 99 ayat 1 UUK : “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja”.
- l. Pasal 137 UUK: “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.
- m. Pasal 145 UUK: “Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan

mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang dilanggar oleh pengusaha, maka pekerja/buruh berhak mendapatkan upah”.

Kemudian dikarenakan Tenaga Kerja memiliki beberapa jenis macam, seperti tenaga kerja Borongan dan Tenaga Kerja Harian, maka mengenai haknya juga diatur khusus dalam peraturan yang lain, dalam hal tenaga kerja borongan, mengenai hak nya diatur dalam keputusan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-150/Men/1999 Tahun 1999 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu:

Pasal 11

- (1) Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja borongan kurang dari 3 (tiga) bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.
- (2) Dalam hal pengusaha mempekerjakan tenaga kerja borongan selama 3 (tiga) bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.
- (3) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dilakukan terhitung sejak tenaga kerja borongan telah bekerja melewati masa kerja 3 (tiga) bulan berturut-turut.

Sementara mengenai Upah untuk tenaga kerja borongan secara khusus diatur dalam Pasal 17 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang upah minimum yang berbunyi :

“Bagi pekerja/buruh dengan sistem kerja borongan atau sistem harian lepas yang dilaksanakan 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan, upah rata-rata sebulan serendah-rendahnya sebesar upah minimum yang dilaksanakan di perusahaan yang bersangkutan

#### 4. Kewajiban Pekerja/Buruh

Kewajiban merupakan sebuah perbuatan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai apa yang sudah diperjanjikan mengenai pekerjaan yang dilakukan dan hal-hal yang telah disetujui dalam perjanjian. Kewajiban untuk Para Tenaga Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

- a. Pasal 102 ayat (2): Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- b. Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama.
- c. Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- d. Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- e. Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.

Hukum mengenai kewajiban apa saja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja juga diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

(KUHPer), yaitu:<sup>25</sup>

- a. Melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik- baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).
- b. Melaksanakan pekerjaannya sendiri. Tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa ijin dari pengusaha (Pasal 1603a KUH Perdata).
- c. Menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603b KUH Perdata).
- d. Menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja ditinggal disana (Pasal 1603c KUH Perdata).
- e. Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak (Pasal 1603d KUH Perdata).
- f. Membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601w KUH Perdata)

5. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

a. Hak Pemberi Kerja :

- a). Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja.
- b) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.

b Kewajiban Pemberi Kerja:<sup>26</sup>

- a). Memberikan ijin kepada buruh untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b) Dilarang memperkerjakan buruh lebih dari 7 jam sehari dan 40

---

<sup>25</sup> Lalu Husni, *Op.cit*, Hlm 15.

<sup>26</sup> Ahmad Hunaeni Zulkarnaen, Tanti Kirana Utami, 2016. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Hubungan Industrial. Bandung, *Jurnal Ilmu Hukum*.

jam seminggu, kecuali ada ijin penyimpangan.

- c) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- d) Bagi perusahaan yang memperkerjakan 25 orang buruh atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- e) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- f) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g) Wajib mengikutsertakan dalam program Jamsostek.<sup>27</sup>

## **B. Kajian Tentang Perjanjian Kerja**

### **1. Pengertian**

Secara normatif, pengertian mengenai perjanjian kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendefinisikan perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja, yang menjadi objek dalam

---

<sup>27</sup>Basani Situmorang, *LAPORAN PENGKAJIAN HUKUM TENTANG Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, <http://www.bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses pada tanggal 18 November 2017

perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga yang telah dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.<sup>28</sup>

Selain itu pengertian mengenai Perjanjian Kerja juga diatur dalam Pasal 1601 huruf a KUH Perdata memberikan pengertian bahwa Perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.

Selain pengertian normatif seperti di atas tersebut, R. Subekti berpendapat bahwa Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (bahasa belanda *diertsverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.<sup>29</sup>

## 2. Syarat Perjanjian Kerja

Berdasarkan ketentuan pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis maupun lisan. Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi 2, yaitu syarat materiil (diatur dalam pasal 52) dan syarat formi (diatur dalam pasal 54)

---

<sup>28</sup>Asri Wijayanti, 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafika, Hal 41

<sup>29</sup>R.Subekti, 1977. *Aneka Perjanjian*, Penerbit Alumni Bandung, Hlm 63

Syarat materiil berdasarkan pasal 52 ialah:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Syarat formiil berdasarkan pasal 54 ialah:

- (1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
  - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
  - d. tempat pekerjaan;
  - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
  - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
  - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
  - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
  - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- (2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.

### 3. Subyek Perjanjian Kerja

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh.

a. Pekerja

Pandangan R.G. Kartasapoetra menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan buruh adalah para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>30</sup>

b. Pemberi Kerja/Pengusaha

Para pihak dalam perjanjian kerja disebut sebagai subyek hukum, karena kepada para pihak dibebankan apa yang menjadi hak dan kewajiban. Pada ketentuannya, pihak yang melakukan perjanjian kerja adalah pemberi kerja/pengusaha dan pekerja/buruh. Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengusaha merupakan :

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar

---

<sup>30</sup>R.G. Kartasapoetra, 1994. *Hukum Perburuahan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, Hlm 17.



## Indonesia

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan baik milik sendiri maupun bukan milik sendiri. Secara umum istilah pengusaha merupakan orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur), yang artinya pemberi kerja/buruh merupakan majikan yang berarti orang atau badan yang memperkerjakan pekerja/buruh. Sebagai pemberi kerja pengusaha merupakan seorang majikan dalam hubungan dengan pekerja/buruh. Pada kedudukan lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>31</sup>

### 4. Obyek Perjanjian Kerja

Menurut Asri Wijayanti, yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja, atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja maka ia berhak untuk mendapatkan upah.<sup>32</sup> Sedangkan didalam pasal 52 ayat 1 huruf Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengatakan “adanya pekerjaan yang dijanjikan” yang berarti yang menjadi objek dalam perjanjian adalah pekerjaan itu sendiri.

---

<sup>31</sup>Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, Hal 220

<sup>32</sup>Asri Wijayanti, *Op Cit*, Hlm 41

## 5. Jenis-Jenis Perjanjian Kerja

### a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) merupakan: “Perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Berdasarkan ketentuan dari Pasal 3 ayat (1) yang ditegaskan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.KEP-100/MEN/VI/2004 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dilakukan hanya untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, sehingga berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut pada ketentuannya tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan hanya pekerjaan yang jangka waktunya tertentu atau dengan kata lain sekali selesai dan sifatnya sementara.

Pada dasarnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat didasarkan didalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi :

- (1) Jangka waktu tertentu; atau
- (2) Selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Berdasarkan ketentuan dari Pasal 58 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi bahwa:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

Perjanjian kerja jenis ini hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat, dan kegiatan pekerjaan akan selesai dalam waktu tertentu, jadi bukan pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerja yang dikatakan bersifat tetap apabila pekerjaan tersebut sifatnya terusmenerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman. Macam pekerjaan tertentu yang dapat diperjanjikan dalam perjanjian waktu tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-

Undang No.13 Tahun 2003 yaitu :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b) pekerjaan yang diperkirakan dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c) Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produksi baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Undang-Undang Ketenagakerjaan pada ketentuannya tidak memberikan pengertian khusus mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu. (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang mendefinisikan bahwa PKWTT merupakan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.

Berdasarkan ketentuan didalam Pasal 60 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur syarat-syarat perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) yakni :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan;
- (2) Dalam masa percobaan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha dilarang membayar upah dibawah upah minimum yang berlaku. Pasal 60 ayat (1)

### **C. Kajian Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

#### **1. Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Jaminan sosial tenaga kerja yang pada prinsipnya menanggulangi resiko-resiko kerja sekaligus aka menciptakan ketenangan kerja yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan kerja dapat tercapai karena jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi berbagai resiko sosial ekonomi. Sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1 (1) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992, mengenai pengertian dari JAMSOSTEK adalah: Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

#### **2. Sejarah Jamsostek**

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP

No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-

undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup><http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>, Tanggal akses 24 November 2017

Tabel 2.1

## Sejarah regulasi JAMSOSTEK

No	JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA	
	Dasar Hukum	Keterangan
1.	UU No.33/1947 tentang kecelakaan kerja	Mengatur ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja.
2	Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh	Mengatur pelaksanaan untuk penyelenggaraan jaminan kesehatan untuk buruh
3	PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS)	Pengaturan tentang pembentukan badan penyelenggara jaminan sosial
4	UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja	tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya;
5.	Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK)	mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK.
6	UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK)	memberikan perlindungan dasar dalam memenuhi kebutuhan minimal tenaga kerja dan keluarganya, serta memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial



7	UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.	Ada 3 Program dalam UU ini, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja
8	UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	PT JAMSOSTEK berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. JAMSOSTEK (Persero) mengalami transformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) dan Pembagian BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan Penambahan program Jaminan Pensiun ditambahkan mulai 1 Juli 2015

Sumber : Di olah dari Profil BPJS 2017

### 3. Maksud dan Tujuan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Maksud dari diselenggarakannya program jaminan sosial tenaga kerja ini adalah untuk menumbuhkan kemandirian dan menjaga harkat dan martabat serta harga diri tenaga kerja dalam menghadapi resiko-resiko sosial ekonomi. sedangkan tujuannya adalah mengurai ketidakpastian masa depan tenaga kerja yang akan menunjang ketenangan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.<sup>34</sup>

### 4. Jenis-Jenis Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

<sup>34</sup>Widowati, *Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Serta Penyimpangan Jam Kerja*, <https://fakultashukumunita.files.wordpress.com>. Tanggal akses 24 November 2017

Sesuai dengan ketentuan Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Pasal 6 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS maka program- program jaminan sosial tenaga kerja meliputi program jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Tiga program yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian masih berpedoman pada ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan selambat-lambatnya pada 1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan beroperasi sesuai dengan ketentuan UU SJSN..<sup>35</sup>

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan dan santunan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (pulang kerja).

Jaminan kecelakaan kerja memberikan penggantian biaya, ganti rugi, dan satunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau sakit yang timbul dari dan dalam hubungan kerja. Penggantian biaya diberikan untuk mengganti biaya pengangkutan dan perawatan yang telah dikeluarkan oleh pengusaha. Ganti rugi diberikan untuk

---

<sup>35</sup>Lukman Diah Sari, *BPJS Ketenagakerjaan Harus Bisa Beroperasi Tahun Ini 2014* <http://www.jamsostek.co.id>, Tanggal Akses 18 November 2017

mengganti berkurangnya atau hilangnya kemampuan bekerja berpenghasilan berupa penggantian upah selama tenaga kerja tidak mampu bekerja. Sedangkan santunan diberikan untuk cacat tetap sebagian, cacat tetap total, atau meninggal dunia akibat kecelakaan atau sakit karena kerja.<sup>36</sup>

b. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala. Dalam hal manfaat jaminan kematian Penjelasan Umum Undang-undang No. 3 Tahun 1992, menyatakan sebagai berikut:

Tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan jaminan kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Sejalan dengan uraian di atas, JKM pada prinsipnya merupakan unsur komplementer dari JHT. Jika karena suatu sebab, tenaga kerja meninggal dunia sebelum hari tua (*prematur death*) maka saldo tabungannya masih rendah, dalam hal demikian, santunan JKM

---

<sup>36</sup> Sentanoe Kertonegoro, 1993., *JPK Perlu Proses Panjang*, Majalah ASTEK , Tahun IX, No. 3, hlm. 35.

akan menambah saldo JHT sehingga dapat memberikan jumlah peninggalan yang cukup berarti bagi ahli warisnya.<sup>37</sup>

Jaminan kematian pada prinsipnya bukan untuk mengganti jiwa tenaga kerja dengan santunan berupa uang, tetapi untuk membantu meringankan beban keluarga yang ditinggal mati oleh tenaga kerja dan dimaksudkan pula untuk mengganti sebagian dari sumber penghasilan yang hilang bagi ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia. Hal ini mengingat hilangnya jiwa seseorang karena meninggal dunia tidak mungkin dapat dinilai dengan uang, tetapi disamping itu resiko kematian merupakan resiko yang tidak bisa dielakan oleh setiap manusia.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu.

Jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidaknya lima

---

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm.35-36.

tahun.<sup>38</sup>

Arti penting jaminan hari tua bagi tenaga kerja dengan jelas diuraikan di dalam Penjelasan Umum UU No. 3 Tahun 1992, yaitu sebagai berikut :

“Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketentraman kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan hari tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu.”

Jaminan hari tua pada prinsipnya memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi kelangsungan hidup dimasa yang akan datang, terutama setelah tenaga kerja yang bersangkutan tidak produktif lagi. Perihal kemanfaatan jaminan hari tua Sentanoe Kertonegoro<sup>13</sup> berpendapat:

Kemanfaatan JHT berupa saldo tabungan pada rekening tenaga kerja masing-masing yang terdiri dari pemupukan iuran peserta tenaga kerja masing-masing yang terdiri dari pemupukan iuran beserta bunganya. Selain itu, JHT yang pada hakikatnya juga merupakan dana

---

<sup>38</sup> *Ibid*, Hal 35

bersama (*mutual fund*) mendapat bagian dari surplus hasil usaha badan penyelenggara setiap tahun.

d. Jaminan Kesehatan (JK)

Semula jaminan kesehatan bagi buruh/pekerja merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek yang bernama jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), dan sekarang dengan beroperasinya BPJS Kesehatan menjadi program yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan sejak tanggal 1 Januari 2014 (Pasal 60 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011). Jaminan kesehatan merupakan salah satu jenis program jaminan sosial nasional yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN.

Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah (Pasal 1 angka (1) Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan).

Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitasi termasuk pelayanan obat dan bahan medis habis pakai sesuai dengan kebutuhan medis yang diperlukan (Pasal 20 Perpres No.

12 Tahun 2013). Berdasarkan Pasal 22 Perpres No. 111 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Perpres No. 12 Tahun 2013, pelayanan kesehatan yang dijamin terdiri atas :

1. Pelayanan kesehatan tingkat pertama, meliputi pelayanan kesehatan nonspesialistik yang mencakup: administrasi pelayanan; pelayanan promotif dan preventif; pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi medis; tindakan medis nonspesialistik, baik operatif maupun nonoperatif; pelayanan obat dan bahan medis habis pakai; transfusi darah sesuai dengan kebutuhan medis; pemeriksaan penunjang diagnostik laboratorium tingkat pertama; dan rawat inap tingkat pertama sesuai dengan indikasi medis;
2. Pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, yang meliputi: administrasi pelayanan; pemeriksaan, pengobatan, dan konsultasi spesialis oleh dokter spesialis dan subspesialis; tindakan medis spesialisik, baik bedah maupun nonbedah sesuai dengan indikasi medis; pelayanan obat dan bahan medis habis pakai; pelayanan penunjang diagnostik lanjutan sesuai dengan indikasi medis; rehabilitasi medis; pelayanan darah; pelayanan kedokteran forensik klinik; pelayanan jenazah pada pasien yang meninggal di fasilitas kesehatan; perawatan inap nonintensif; dan perawatan inap di ruang

intensif;

3. Pelayanan kesehatan lain yang ditetapkan oleh menteri; dan
4. Peserta berhak mendapatkan pelayanan berupa alat kesehatan.

e. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun ini merupakan salah satu jenis program jaminan sosial nasional yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pengertian jaminan pensiun (JP) menurut naskah akademik SJSN adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia.<sup>14</sup> Tujuan penyelenggaraan jaminan pensiun adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Pasal 39 ayat (2) UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN). Jadi pada pokoknya Jaminan pensiun adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan selama tenaga kerja pensiun



